

La Tribune des services publics **FO**

n° 405
Déc. 2025

Conférence des groupements départementaux

Le Touquet-Paris-Plage
6 - 9 octobre 2025



Conférence des GD
"Restons libres, unis et combatifs !"

GD des Landes
Renforcer l'attractivité des métiers
de l'autonomie
page 13

Catégorie B
FO obtient gain de cause
page 17

INFOJURIDIQUES OFFRE D'ABONNEMENT



- ☐ 1 an pour **40 Euros**
☐ Tarif réservé aux adhérents Force Ouvrière : 1 an pour **20 Euros**

Revue trimestrielle réalisée par
Le Secteur Juridique Confédéral

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre :
CONFEDERATION FO (INFOJURIDIQUES)

A retourner à :
CONFEDERATION FORCE OUVRIERE
SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES
141, avenue du Maine
75680 PARIS Cedex 14
Tél : 0140528354 – Fax : 0140528348
Email : sjuridique@force-ouvriere.fr

☐ Mr ☐ Mme ☐ Mlle

Nom :Prénom :

Syndicat :

Etes-vous conseiller Prud'hommes ? ☐ oui ☐ non

Adresse :

Code postal : Localité :

Signature

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Elles sont conservées pendant 3 ans à compter de la date de fin de votre abonnement et sont destinées à la direction de la communication de FO Conformément à la loi « informatique et libertés » et au règlement général sur la protection des données. Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant par mail sjuridique@force-ouvriere.fr ou par téléphone 01 40 52 83 54

Une déclaration de guerre !

Après plusieurs semaines de discussions souvent houleuses à l'Assemblée nationale, le texte fixant les budgets 2026 de l'État et de la Sécurité sociale a finalement été transmis au Sénat sans avoir été voté par les députés. Une première qui ne laisse rien présager de bon ! Tous les députés que nous avons rencontrés lors de nos trois jours de mobilisation aux abords de l'Assemblée étaient convaincus que le budget 2026 serait imposé par ordonnance. Ce serait donc le texte initial, proposé et amendé uniquement par le gouvernement, qui serait mis en œuvre. Et ce budget d'austérité, même retouché à la marge, aura des répercussions catastrophiques pour les services publics et les personnels qui y travaillent.

Interpellé sur le budget et ses effets, un conseiller du Premier ministre nous a répondu : « On aurait pu faire pire ». Comment ne pas voir, dans cette situation, la volonté de l'exécutif de faire payer aux fonctionnaires, à la classe moyenne et aux malades, la facture du « quoi qu'il en coûte » ? Les Français mesureront très vite la portée de ce budget rétrograde : des services hospitaliers connaîtront de nouvelles fermetures, des maternités et des urgences en paieront immédiatement le prix, les promotions et avancements de grade risquent d'être gelés, aucune augmentation de salaire n'est prévue pour

2026, les grilles des catégories C, B et A resteront en l'état. Vingt mille postes sont déjà sur la sellette dans l'hospitalier, et des milliers d'autres dans la territoriale et la fonction publique de l'État !

Ces conséquences ne relèvent pas d'un prétendu « catastrophisme syndical », mais bien des projections établies par les professionnels du secteur. Ce budget constitue une véritable déclaration de guerre contre les services publics ! Une fois de plus, les agents publics sont stigmatisés et présentés comme un coût exorbitant pour l'État, ce qui justifierait, selon le gouvernement, de les réduire et d'en maîtriser la dépense.

Force Ouvrière ne se résignera pas et n'acceptera pas les choix de ce gouvernement ! Dès aujourd'hui, nous préparons la riposte. Des assemblées générales doivent être organisées partout. Nous proposons, dans le cadre de l'UIAFP-FO*, l'organisation d'un grand rassemblement à Paris et nous préparerons la grève !

Dans l'attente de nous retrouver en 2026, l'ensemble du secrétariat et du bureau fédéral s'associe à moi pour vous souhaiter, malgré tout, de très joyeuses fêtes de fin d'année !

*NdR : Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique Force Ouvrière (UIAFP-FO).



Didier BIRIG

Secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Editoriaux

Didier BIRIG	3
Frédéric SOUILLLOT	4
Laurent MATEU	5
Conférence des GD	6
Catégorie B	13
FO obtient gain de cause	
Grand Est	14
Du changement chez FO-CR	
Vendée	16
Dénonciation des conditions de travail à l'EHPAD de Challans	
Landes	17
Renforcer l'attractivité des métiers de l'autonomie	
Outre-mer	18
FO dénonce le silence de la municipalité au Tampon	
Création de syndicats	20
Syndicat FO du CIAS de Coeur de Tarantaise en Savoie	
p. 21 - Créations 2025	
Les Unions	21
Services de l'eau	
p. 23 : retraités	
p. 24 : services funéraires	
p. 26 : ASSFAM	
p. 27 : habitat	
p. 28 : sapeurs-pompiers	



Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière
153/155 rue de Rome 75017 Paris - www.fo - publics - sante.org - Directeur de publication :
Didier BIRIG - Rédaction : Secrétariat Fédéral - Impression : FORM'ACTUEL 63450 St
SATURNIN - sauf erreur d'impression. Diffusion : société EDITION TRIBUNE-PUBLIC
& SANTE 153/155 rue de Rome 75017 Paris - Crédits photos : Fédération FO SPS
sauf mention spécifique - N° commission paritaire 0926 S 06335 - ISSN N°2827-3192
4^{ème} trimestre 2025



crédit photo : F. Blanc-FO

La Sécu : un héritage pour l'avenir

Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général
de la Confédération FO

La branche maladie de la Sécurité sociale a entre autres pour mission la prise en charge des dépenses médicales et paramédicales engendrées par les soins. Cette prise en charge prend la forme soit de remboursements, soit de versements d'indemnités journalières en vue de compenser la perte de revenus subie par l'assuré du fait de sa maladie. De ce fait, l'essence même du système de l'assurance maladie en France est de soigner en fonction des besoins, indépendamment des ressources et des moyens dont chacun dispose.

Notre système de santé a été, à l'origine, fondé sur le principe de solidarité. Un héritage de notre combat, au sortir de la Seconde Guerre mondiale, inscrit au onzième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui dispose : « *La Nation garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé.* »

Au fil du temps et du développement des systèmes d'assurance maladie obligatoires, cette garantie constitutionnelle s'est étendue à toute la population, sans distinction d'âge, d'état de santé, de niveau de revenus, d'éducation ou de résidence. Notre solidarité va encore plus loin en assurant que toute personne malade - peu importe son origine, sa situation administrative, sa nationalité, son âge - sur le territoire français a le droit d'être soignée.

L'accès aux soins est avant tout un enjeu de santé publique puisque l'accessibilité aux soins suppose que tout le monde se soigne mieux, ce qui s'inscrit d'ailleurs dans une démarche de prévention. C'est aussi un enjeu d'équité, parce qu'il est essentiel de

tout mettre en œuvre pour qu'indépendamment de son revenu ou de sa situation géographique, tout le monde puisse bénéficier d'une prise en charge de qualité.

C'est donc logiquement que l'accès aux soins constitue depuis longtemps la première des missions de l'Assurance maladie et de son réseau. Mais qu'en est-il aujourd'hui, quatre-vingts ans après ?

Le constat est alarmant : 87 % du pays est un désert médical avec 6 millions de Français qui n'ont pas de médecin traitant. L'accès aux soins suppose aujourd'hui d'avoir les moyens financiers de payer des dépassements d'honoraires, par exemple dans des territoires devenus des déserts médicaux pour certaines spécialités, en plus des généralistes. Ainsi, 40 % des personnes renoncent à se soigner pour des raisons financières, alors que le droit à la santé, garanti par l'État, doit permettre à toute personne malade de se faire soigner, indépendamment de sa situation financière.

Ces dernières décennies ont été marquées par des diminutions des droits des assurés sociaux dont les dernières en date sont la hausse du ticket modérateur, le doublement des franchises médicales et de la participation forfaitaire, la baisse du plafond des indemnités journalières. Ce qui a pour conséquence le renoncement aux soins et un transfert de charges vers les organismes complémentaires. Quatre-vingts ans après la création de la Sécu, l'accès aux soins des Français reste l'un des défis majeurs de l'Assurance maladie avec des conséquences importantes pour la santé de chacune et chacun d'entre nous.

Ensemble, face à la crise, préparons la reconquête !

Laurent MATEU

*Secrétaire général
de la branche des Services Publics FO*



La fin d'année 2025 s'ouvre dans un climat politique et social particulièrement tendu. Les destitutions successives des gouvernements et l'incertitude politique qui en découle ne doivent pas nous faire oublier l'essentiel : l'acharnement répété contre les services publics, avec des conséquences concrètes pour les agents, en particulier dans la Fonction publique territoriale.

Sous couvert de « rigueur budgétaire », les restrictions financières imposées aux collectivités locales continuent de s'intensifier. Les budgets de fonctionnement sont étranglés, les postes gelés ou supprimés, les recrutements ralentis, et les conditions de travail se dégradent jour après jour.

Dans ce contexte, l'annonce du 12 novembre 2025 suspendant la réforme des retraites de 2023 jusqu'en 2028 n'est en rien l'abrogation attendue. Cette suspension n'est qu'un leurre destiné à masquer un plan de finances catastrophique, qui entraînera encore davantage de pertes de pouvoir d'achat pour les agents et une nouvelle dégradation des services publics. Pour FO, l'exigence demeure inchangée : l'abrogation totale de la réforme.

Partout, les agents territoriaux subissent les effets directs de ces politiques : précarisation accrue, gel des rémunérations, hausse des charges de travail et inégalités salariales persistantes.

Les agents en première ligne, celles et ceux qui font vivre au quotidien les services publics de proximité et assurent le lien direct avec la population, demeurent paradoxalement les plus précarisés, les moins valorisés et les moins rémunérés, malgré l'importance essentielle de leurs missions pour l'intérêt général.

Force Ouvrière dénonce cette politique d'austérité qui fragilise les services publics et méprise celles et ceux qui les font vivre.

À FO, nous réaffirmons qu'il n'y a pas de République sociale sans service public fort, ni de service public fort sans agents respectés, formés et justement rémunérés.

Alors que se profilent les élections professionnelles de décembre 2026, il est temps de préparer la riposte collective. 2026 sera une année décisive : notre représentativité, notre poids dans les instances et notre capacité à défendre les droits et les carrières de tous les agents en dépendent.

Nous devons dès maintenant nous organiser, multiplier les listes FO, renforcer notre présence dans les collectivités et porter haut les valeurs qui font notre force : indépendance, solidarité et justice sociale.

Face à la crise politique, à la casse des services publics et à la précarisation des agents, face à l'hypocrisie manifeste des politiques, FO reste et restera la voix libre et combative de la Fonction publique territoriale.

En 2026, plus que jamais, notre victoire dépendra de notre unité et de notre mobilisation.

Ensemble, faisons vivre le syndicalisme libre, fort et indépendant !

En cette fin d'année marquée par les incertitudes mais aussi par la détermination, je vous adresse à toutes et tous mes meilleurs vœux de fraternité, de solidarité et de combativité.

Bonnes fêtes de fin d'année, et cap sur la victoire en 2026 !

« Restons libres, unis et combatifs ! »

L'équipe organisatrice
de la conférence



Le Touquet, octobre 2025. Sous un tonnerre d'applaudissements, le Secrétaire général de la Fédération FO des Services Publics et de Santé, Didier BIRIG, a ouvert la Conférence des Groupements Départementaux (GD) dans la station balnéaire du Touquet, marquant le temps fort de ce mi-mandat fédéral. Près de 90 GD sur 101 étaient représentés, signe de la vitalité du syndicalisme libre et indépendant, fidèle à l'esprit confédéré de Force Ouvrière.

Une conférence fédérale, pivot du mi-mandat

Didier a d'emblée rappelé le caractère statutaire et démocratique de cette rencontre :

« Cette conférence est essentielle au bon fonctionnement de notre fédération », a-t-il déclaré, saluant le travail des équipes locales, des partenaires et des militants.

Cette semaine d'échanges s'annonce décisive : elle marque le lancement de la campagne des élections professionnelles de décembre 2026, enjeu majeur pour FO-SPS, au moment où le syndicalisme confédéré doit « engranger des victoires et redonner à Force Ouvrière la place qu'elle mérite ».

Une minute de silence a été observée pour honorer la mémoire des camarades disparus – Didier PIROT, Yves FREYENSEN, Roxanne IDOUDI, et tant d'autres. Un moment de recueillement empreint d'émotion et de fraternité.

FO-SPS, héritière du syndicalisme libre

2025 est, comme l'a rappelé le Secrétaire général, une année symbolique : 130 ans de la CGT de 1895, 120 ans de la loi de 1905 sur la séparation de l'Église et de l'État, et 80 ans de la Sécurité sociale. Trois repères historiques qui fondent le syndicalisme libre et laïque auquel FO reste attachée. « Notre indépendance vis-à-vis de tout parti politique, de toute religion, de tout dogme, fait notre force », a martelé Didier BIRIG. « Elle permet à chacun de militer dans le respect de ses convictions. »

Mais ces anniversaires s'inscrivent dans un contexte mondial inquiétant : « Plus de 50 pays sont en guerre.



À Gaza, en Ukraine, les civils tombent sous les bombes. Le monde répète ses erreurs. Nous devons être vigilants et refuser les économies de guerre qui préparent le pire. »

Une charge frontale contre la politique Macron

Le ton s'est durci lorsque le Secrétaire général a abordé la **situation sociale et politique française**. Fidèle à la tradition de FO, il n'a mâché aucun mot contre la politique d'Emmanuel MACRON : « La présidence Macron n'a eu d'yeux que pour les riches et les ultra-riches. Leur fortune a doublé pendant que la pauvreté explosait. Plus de dix millions de personnes vivent aujourd'hui sous le seuil de pauvreté. »

Il a fustigé les **attaques contre les services publics et les agents**, citant pêle-mêle la réforme des retraites, les coupes dans l'assurance chômage, le gel du point d'indice, le blocage des carrières, la suppression de la GIPA et les hausses de franchises médicales. « Les services publics sont présentés comme responsables de la dette nationale, alors que plus de 200 milliards d'euros d'aides publiques sont versés chaque année aux grandes entreprises sans contrepartie ! Ce système est indécent. »

L'hôpital moribond et la territoriale menacée

Didier BIRIG a dressé un constat alarmant : « L'hôpital est moribond, au bord de la rupture organisée par les gouvernements successifs. La territoriale est désignée pour être dépecée, avec des milliers d'emplois en moins. »

Face à cette politique d'austérité, la Fédération FO-SPS appelle à la **mobilisation contre les projets de lois de finances**



Daniel FASQUELLE, maire du Touquet entouré de Didier BIRIG et Johann LAURENCY

(PLF et PLFSS), synonymes de gel salarial et de dégradation des conditions de travail.

Il a annoncé la présence de FO-SPS, aux côtés de la FGF, les 17, 18 et 19 octobre, dans un « bar-nium syndical » à proximité de l'Assemblée nationale : « Nous ferons entendre haut et fort nos revendications sur les salaires, les retraites, les carrières et les conditions de travail ! »

2026 : une bataille électorale décisive

La conférence du Touquet ouvre la **séquence électorale** des prochaines élections professionnelles de la Fonction publique, prévues la semaine du **10 décembre 2026**. Didier BIRIG a appelé à une mobilisation générale : « Cette élection sera cruciale. Nous devons reconquérir nos positions et défendre nos valeurs face à un gouvernement qui cherche à affaiblir notre modèle social. »

Le Secrétaire général a également alerté sur le projet de **recomposition des régimes de retraite** : la création d'une caisse unique regroupant fonction-

naires et contractuels, avec le risque de disparition de l'IRCANTEC et du code des pensions civiles et militaires. « Plus que jamais, nous devons rester vigilants et prêts à prendre nos responsabilités. »

Un message d'unité et de continuité

Enfin, Didier a annoncé que le **prochain congrès fédéral se tiendrait à Colmar en octobre 2027**. Ce sera pour lui l'occasion de passer le flambeau, après plus de 40 années de militantisme FO.

« L'alternance entre les branches se fera dans le respect de nos statuts. Un camarade de la branche des Services publics me succédera. Nous sommes et resterons une fédération une et indivisible. Personne n'arrivera à nous diviser ! »

La salle s'est levée pour saluer cette déclaration d'unité, conclue par un vibrant : « Vive la plus belle et la plus grande fédération de notre Confédération ! Vive Force Ouvrière, libre et indépendante ! »

Rassemblement des Groupements Départementaux FO

La branche territoriale en ordre de marche pour 2026



À l'occasion du rassemblement national des GD de la Fédération FO des Services Publics et de Santé, les responsables territoriaux ont débattu des priorités syndicales et tracé la feuille de route jusqu'aux élections professionnelles de 2026.

Un rapport de branche tourné vers l'avenir

Le ton a été donné d'emblée par Johann LAURENCY, rapporteur de la branche territoriale et trésorier de la Fédération. Dans son rapport introductif, il a dressé un bilan lucide des années passées : réformes multiples, contractualisation accrue, effectifs en baisse. Mais loin du constat pessimiste, il a fixé un cap clair : **renforcer la présence de FO dans toutes les collectivités, poser des listes complètes partout et cartographier le territoire syndical pour mieux cibler les zones d'action.**



« Nous devons être présents partout où les agents publics ont besoin d'une voix libre et forte », a insisté Johann LAURENCY, en appelant à une mobilisation totale en vue des élections professionnelles de 2026.



Des interventions qui reflètent la diversité du terrain

Tout au long du rassemblement, les interventions des délégués ont illustré la richesse et la diversité du réseau FO territorial.

Saïdi (Rhône) a rappelé avec force les valeurs fondatrices de l'organisation, tandis que Sophie (Seine-Maritime) a souligné l'importance de défendre le droit syndical face aux entraves locales.

Gaël (Sarthe) a insisté sur la préparation en amont des élections, gage d'un développement syndical durable.

Sur le plan statutaire, Patrice (Haute-Savoie) a évoqué la valeur du point d'indice, la réforme PPCR et la montée des contrats précaires, dénonçant « une fonction publique à deux vitesses ».

Ludovic DURAND, pour la Police Municipale, a dressé un bilan décevant du Beauvau PM, plaidant pour une meilleure implantation FO dans les départements.

D'autres, comme Rodrigue (Ain), ont mis en avant la revalorisation du rôle des CAP et la nécessité de mieux communiquer les victoires syndicales.

Charlène (Mayenne) a dénoncé la transformation des agents en « variables d'ajustement du gouvernement », exigeant la fin du gel du point d'indice.

Depuis l'île de La Réunion, les militants ont alerté sur la désorganisation des services et la disparition des contrats emploi compétence, tandis que Fouad (Charente-Maritime) a défendu la reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires.

Des réponses fédérales précises et engagées

Aux préoccupations des GD, les responsables fédéraux ont apporté des réponses concrètes.

Johann LAURENCY a souligné les conséquences des politiques gouvernementales sur le quotidien des agents.

Laurent MATEU a rappelé la position fédérale sur la Police Municipale et l'importance de la formation syndicale via ASFORM, « base du syndicalisme FO ».

Patrice CARRÉ, quant à lui, a apporté des précisions sur le droit syndical, les aides fédérales, et la situation des pompiers volontaires.

Objectif 2026 : stratégie, cartographie et communication

Le cœur du rassemblement a également été consacré à la préparation de la campagne électorale 2026.

Didier BIRIG a précisé les modalités de financement, tandis que Matthieu BRUGEAU et Nicolas REFUTIN ont présenté un plan de développement appuyé sur la cartographie syndicale.

Les thématiques prioritaires ont été définies : temps de travail, primes et régimes indemnitaires, retraite, carrière et statut des contractuels, sans oublier les revendications locales.

Une communication offensive et des outils modernes



Pour mieux toucher les agents, la Fédération mise sur une stratégie de communication numérique ambitieuse :

« Service (public) compris ! »

une web-série mensuelle de 10 à 15 minutes illustrant la réalité du terrain dans six filières (écoles, restauration, EHPAD, collecte, eau, collèges et lycées)

« Territalk-Show »

une émission de 30 minutes en format débat autour de sujets majeurs : CNRACL, RIFSEEP, carrière, annualisation, contractuels, élections

« Le Live »

des HMI numériques diffusées sur les réseaux sociaux. Ces contenus seront déclinés en capsules de 1 à 2 minutes pour les plateformes YouTube, TikTok, Instagram et Facebook.

Salaires, égalité, formation : FO au service des agents

Valérie PUJOL a rappelé que vivre dignement de son travail reste au cœur des revendications FO : valeur du point d'indice, GIPA, indemnitaire, égalité professionnelle et arrêt maladie.

Karima FRIGA a présenté la nouvelle stratégie de communication : refonte de La Tribune, création d'un kit de bienvenue, affiches, cartes mémo et renforcement des réseaux sociaux.

Patrick RUÉ et Alain VOLLARO ont détaillé le rôle de la Com-

mission élections, pivot de la coordination des actions locales. Objectif : multiplier les listes, anticiper le vote électronique et assurer l'unité FO sur le terrain.

Un rétroplanning national a été présenté par Gisèle LE MAREC, tandis que Françoise LEFEVRE a rappelé l'importance du vote à la CNRACL.

Côté formation, Laurent MATEU a dévoilé un catalogue modernisé et un logiciel d'inscription en ligne, permettant d'organiser les formations fédérales et décentralisées. FO ambitionne ainsi de devenir acteur de la formation obligatoire F3SCT, en portant ses valeurs et son expertise syndicale.

Enfin, Patrice CARRÉ a présenté TRACT, la nouvelle application militante FO dédiée à la diffusion de tracts et supports fédéraux.

« Faire grandir FO partout »

Ce rassemblement aura confirmé la dynamique collective qui anime la Fédération FO des Services Publics et de Santé. Entre cartographie syndicale, formation, communication et développement, la branche territoriale s'arme pour affronter les défis de demain. « Notre ambition est claire : faire grandir FO, partout où les agents ont besoin d'une voix libre et forte », a conclu Johann LAURENCY, sous les applaudissements des militants.



Parole à l'organisation

Le GD du Pas-de-Calais a accueilli du 6 au 9 octobre, la conférence des groupements départementaux dans la station du Touquet.

Pendant une année, les réunions se sont succédées avec la Fédération et le comité d'organisation, composé d'une cinquantaine de camarades de la santé et des territoriaux du Pas-de-Calais. Cela a représenté un travail important mais tout le monde s'y est investi afin d'être prêt au moment voulu.

Tout a été mis en œuvre pour que l'ensemble des congressistes venus de Métropole et d'outre-mer puissent passer un séjour agréable, studieux mais aussi convivial, dans notre région.

Ci-après quelques témoignages de camarades qui ont fait partie de cette aventure.

Marc Taverne

En tant que secrétaire général des territoriaux du 62, je tiens à remercier vivement tout ce collectif qui a fait preuve de beaucoup de professionnalisme, de solidarité, d'esprit d'initiative pour mener à bien cette mission qui nous était confiée et toujours avec la bonne humeur et le sourire. Je suis fier d'avoir, avec mon binôme de la santé, coordonné tout ce travail et démontré une fois de plus que l'accueil chez les gens du Nord voulait dire quelque chose. Même dans le petit cadeau qui a été remis à chaque participant, les camarades qui s'en sont occupés l'ont fait avec leur cœur. J'espère que ce même esprit continuera à nous animer encore longtemps et dès 2026 pour nos élections professionnelles.

Les retours que j'ai pu recueillir ont été extrêmement positifs, beaucoup ont salué la qualité de l'accueil, l'organisation sans faille, la disponibilité de l'équipe et notre bonne humeur. Ces échanges renforcent ma conviction d'avoir fait le bon choix en rejoignant FO. Plus que jamais, je mesure à quel point franchir les portes du GD62 en 2019 a été l'une de mes meilleures décisions !

Isabelle
à la vente
de jetons





Les retours des congressistes furent très positifs tels que MERCI pour votre accueil, votre bonne humeur, vous êtes géniaux.



Sandie à l'accueil vestiaire



"L'accueil se veut chaleureux, empreint de sourires et d'attentions délicates. Chaque personne est reçue avec bienveillance, dans une ambiance conviviale et rassurante."

Voici un petit résumé des paroles des camarades

que *Virginie* a accueilli.



De belles rencontres, bel événement ou tout le monde s'est entendu et a travaillé ensemble. Tous les congressistes sont repartis avec le sourire, c'est l'accueil du Nord Pas-de-Calais.

Sandrine de la sécurité



Notre accueil a été à la hauteur de nos racines : respectabilité, convivialité, humanisme et sincérité. Nous avons été à l'écoute de tous nos camarades tout au long de cette conférence.

Majid, serveur et ambassadeur au bar

J'ai fait partie de l'équipe du bar et beaucoup de camarades nous ont exprimé leur gratitude concernant l'accueil et notre sympathie.

Renaud du bar



6 000 000,
c'est un
joli chiffre.
Pas un numéro.



À l'aube de nos 65 ans, nous avons franchi le cap des 6 millions de sociétaires. C'est à Nolwenn S., notre nouveau sociétaire, que nous le devons. Merci à lui, mais aussi à nos 5 999 999 autres sociétaires d'avoir choisi la Macif : un modèle sans actionnaires, avec des prix justes et un service client toujours à vos côtés. Pour nous, vous ne serez jamais un simple numéro.



La Macif,
c'est **vous.**



* Étude OpinionWay - 1005 répondants - Janvier 2024 - Catégorie compagnies d'assurance.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



Fin d'une injustice pour les fonctionnaires de catégorie B :

FO obtient gain de cause

Le mercredi 17 septembre 2025, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a examiné un projet de décret mettant fin à une inégalité qui perdurait depuis trop longtemps : la suppression du ratio entre les deux voies d'avancement des fonctionnaires de catégorie B (au choix ou par examen professionnel).

Une injustice propre aux seuls fonctionnaires de la catégorie B va ainsi disparaître pour les agents des collectivités et de leurs établissements. Jusqu'ici, le nombre d'avancements de grade était limité par un mécanisme absurde imposant un équilibre artificiel entre les deux voies d'avancement. Concrètement, il était impossible de promouvoir des agents au choix sans promouvoir également des lauréats de l'examen professionnel – et inversement. Une contrainte in-

juste qui freinait la progression de carrière de nombreux agents territoriaux de catégorie B.

L'aboutissement d'un long combat mené par Force Ouvrière

Depuis plusieurs années, FO réclamait la suppression de ce ratio. Déjà, lors de la réforme de la catégorie B entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022, notre délégation au CSFPT avait déposé un amendement en ce sens, soutenu par les représentants des employeurs territoriaux. Mais le gouvernement de l'époque l'avait rejeté.

La détermination de FO a fini par payer. Le syndicat n'a jamais cessé de rappeler cette revendication à la Direction Générale des Collectivités Territoriales (DGCL), qui a finalement décidé d'en tenir compte pour l'établissement des tableaux d'avancement 2026. Dorénavant, le

nombre de promotions au sein des cadres d'emplois de catégorie B relevant du décret n° 2010-329 ne sera plus limité par cette obligation de parité entre les deux voies d'accès.

FO a également obtenu l'adoption d'un amendement complémentaire, permettant aux collectivités et centres de gestion (CDG) ayant déjà établi leurs tableaux d'avancement 2026 avant la parution du décret, d'établir des tableaux complémentaires. **Objectif : ne perdre aucune possibilité d'avancement offerte par les nouvelles règles.**

Pour Force Ouvrière, cette avancée majeure marque la fin d'une injustice et confirme qu'aucune revendication n'est vaine lorsqu'elle est portée avec constance et détermination. FO n'aura rien lâché – et les agents territoriaux de catégorie B pourront enfin bénéficier pleinement de leurs droits à la progression de carrière.

Du changement chez FO-CR Grand Est



Les deux néo-retraités,
Jacques CASTELLI et Jacky GENY

Avec près de 15 années passées au SNFOLC (Syndicat National Force Ouvrière des Lycées et Collèges) et 10 années au Conseil régional Grand Est où il a, avec une bande de camarades motivés, créé le syndicat des Personnels FO du Conseil régional Grand Est, il est temps pour Jacques CASTELLI de passer la main. Lors de la dernière assemblée générale de juin 2025, avec le camarade Jacky GENY, trésorier « historique » du syndicat, ils ont fait valoir leur droit à pension.

Depuis la fusion des régions et la naissance du SP-FO-CR Grand Est, celui-ci a toujours été en tête des élections dans sa collectivité ; un travail de terrain sans relâche, un grand sérieux dans l'implication syndicale, une fidélité aux grands principes de FO, un acharnement à défendre les intérêts moraux et financiers de tous les agents face à une administration tenace. Certes, c'est un travail d'équipe mais un bon bateau ne peut avancer s'il n'a pas un bon capitaine !

Le syndicat s'est retrouvé lors d'un conseil syndical le mercredi 24 septembre pour célébrer et remercier ces deux camarades et aussi, bien sûr, souhaiter la bienvenue et apporter son soutien à Kevin PERRIN, le nouveau secrétaire général ainsi qu'à Jérémie PERRIN, le nouveau trésorier.

Jacques
Que retiendras-tu de ces années d'investissement syndical ?

Je vais retenir principalement le fonctionnement de notre syndicat et le chemin parcouru depuis sa création en 2010 après avoir dû quitter le SNFOLC. Nous étions devenus des fonctionnaires territoriaux suite à l'acte II de la décentralisation et nous changions de fédération. Une équipe solide s'est mise en place, des discussions toujours animées lors de nos instances sur des positions à avoir pour des actions ou des revendications mais la démocratie à toujours

fonctionner au sein de notre bureau ou conseil syndical, un vote, une majorité, et on repart tous ensemble dans la bagarre. Je retiendrai également les relations humaines diverses, enrichissantes sur un plan personnel.

Quels ont été les temps forts qui t'ont le plus marqués au cours de tes mandats ?

En premier lieu les élections professionnelles 2008 et 2014, quand nous étions un syndicat au Conseil régional Lorraine, 2016, 2018 et 2022 en version Grand Est suite à la fusion. Nous les avons toujours gagnées, nous les avons toujours été le syndicat majoritaire car nous avons toujours privilégié le terrain et la défense des collègues de notre collectivité et pas uniquement le lendemain de chaque élection, un travail de tous les jours.

Un moment fort également avec la manifestation du 24 mars 2017 devant le l'Hôtel de Région à Metz avec plus de 500 manifestants et l'envahissement de l'assemblée plénière. Avec comme résultat la victoire sur la revendication principale qui était le régime indemnitaire identique pour l'ensemble des agents, suite à la fusion des régions Lorraine, Alsace et Champagne Ardennes.

Maintenant que tu vas retrouver un peu plus de libertés, comment envisages-tu ces prochains mois, prochaines années ?

L'activité syndicale ne va pas s'arrêter pour autant, je suis adhérent depuis le 1^{er} octobre à l'UDR de Moselle ; de nombreuses bagarres en perspective à mener. J'ai toujours mes mandats dans les organismes sociaux, la CPAM de Moselle et le régime local d'Alsace Moselle.

Sur le plan personnel, la lecture, il y a toujours des travaux à réaliser dans une maison, reprendre les cours de guitare et sans doute un investissement dans une association ou autre.

Jacky

Toi qui a jonglé toutes ces années avec la trésorerie, la comptabilité, les directives et l'organisation de toutes les rencontres et réunions de ton syndicat, quels ont été tes bons et tes moins bons moments ?

La fonction de trésorier a considérablement changé depuis janvier 2012, suite à l'évolution de la réglementation comptable et surtout à la fusion, nous amenant à devoir travailler avec les instances des dix départements de la région Grand Est, celles-ci ayant chacune une approche différente de la communication avec les syndicats de base. La relation avec les adhérents n'est pas toujours aisée mais je n'ai aucun regret sur le choix que j'ai fait d'exercer cette fonction m'ayant permis de progresser dans mes connaissances personnelles.

Que vas-tu programmer pour les mois et années à venir maintenant que te voilà libre ?

Je ne vais pas lâcher FO complètement ayant déjà été en contact avec l'UD FO de Meurthe et Moselle pour la section retraités. On me verra aussi dans les manifs - on ne lâche rien ! Au programme également, des travaux de rénovation qui m'attendent et aussi des vacances au pays de Maurice Leblanc.

Kevin

Tu as la lourde et captivante charge de succéder à Jacques.

Comment envisages-tu l'avenir ? As-tu des projets particuliers pour le syndicat ?

Le premier challenge pour l'équipe sera les élections pros de 2026, tout en continuant notre combat sur les conditions de travail ainsi que sur les critères d'attributions en ETP (équivalent temps plein). Pour les projets, augmenter la visibilité de notre syndicat, et créer des listes aux prochaines élections sur la catégorie B et, dans l'idéal, en catégorie A également. Il faut continuer notre travail sur le terrain. Seul le travail et notre présence au quotidien porteront leurs fruits !

Tu as une équipe au conseil syndical et au bureau composée « d'anciens » mais aussi de

nouveaux camarades qui souhaitent s'impliquer, ça peut être une force ou une faiblesse.

N'es-tu pas inquiet ?

Tu m'aurais posé la question 4 ans en arrière, je t'aurais répondu : " Je suis inquiet !" Là, au contraire, c'est une force d'avoir de nouveaux camarades qui veulent s'investir. Cela signifie que l'on a fait le travail que tout syndicat doit faire c'est-à-dire le renouvellement de ses membres. Nous avons tous été nouveaux, moi-même j'étais encore un petit nouveau il y a quelques années.

Tous les camarades du SP-FO-CR Grand Est souhaitent de belles et heureuses retraites à nos deux camarades ainsi qu'à tous ceux qui y sont ou qui vont, dans les semaines qui suivent, les accompagner. Un grand merci à eux pour tout le travail accompli en Lorraine puis dans le Grand Est.



Le jeune et tonique Kevin qui prend le relais de Jacques le sage !

À Challans, le personnel de l'EHPAD Guillonnet dénonce ses conditions de travail

Une vingtaine d'agents se sont rassemblés mardi 14 octobre devant la résidence Marie-et-Albert-Guillonnet, à l'appel du syndicat Force Ouvrière. Ils souhaitent alerter sur la dégradation de leurs conditions de travail au sein de l'établissement public pour personnes âgées dépendantes.

« Trop de départs, trop de fatigue »

L'EHPAD Guillonnet, ouvert il y a cinq ans, fait face à une rotation importante de son personnel. « On compte déjà une vingtaine de départs volontaires, essentiellement liés aux conditions de travail », souligne **Amélie HUDHOMME**, secrétaire départementale FO Services publics et santé.

Selon elle, les agents subissent de nombreux temps partiels imposés et des plannings modifiés au dernier moment. « Les changements peuvent intervenir du jour au lendemain. Il faut sans cesse vérifier en ligne, c'est une source de stress permanent », déplore-t-elle.

Des conséquences sur les résidents

Pour le syndicat, ces difficultés internes finissent par peser sur



la qualité de l'accompagnement des résidents. Les absences non remplacées entraînent un recours accru à des agents temporaires. « Ces personnes doivent être formées sur le tas. Cela augmente la charge de travail et la fatigue des équipes, avec un impact direct sur le bien-être des résidents », explique la responsable syndicale.

Le dialogue reste ouvert

Force Ouvrière assure ne pas vouloir rompre le dialogue. Une délégation a été reçue le 16 septembre par la direction et les ressources humaines. « Nous avons été écoutés, mais pas entendus. C'est pourquoi nous poursuivons notre mobilisation », affirme **Yann ROUÉ**, délégué fédéral FO SPS.

Depuis cette rencontre, la direction a toutefois rétabli le respect

des onze heures de repos entre deux services, une première avancée jugée « insuffisante » par le syndicat.

Un problème plus large

La situation de l'EHPAD Guillonnet n'est pas isolée, souligne FO. En Vendée, le département compte près de 140 établissements territoriaux confrontés aux mêmes difficultés de recrutement et de fidélisation. « Si on ne peut pas attirer de nouveaux agents, faisons au moins en sorte de garder ceux qui sont déjà là ! », plaide Amélie HUDHOMME.

Le syndicat n'exclut pas de nouvelles actions dans d'autres établissements, voire des recours devant le tribunal administratif.

GD FO Landes

Une démarche syndicale pour renforcer l'attractivité des métiers de l'autonomie

Le Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale des Landes (CDG 40) a réuni les organisations syndicales afin d'élaborer un règlement intérieur commun aux Services d'Aide à Domicile (SAD) gérés par les Centres Intercommunaux d'Action Sociale (CIAS). L'objectif était clair : harmoniser les pratiques RH et clarifier les limites de compétences dans le respect de la réglementation. Le GD FO Landes a saisi cette occasion pour aller plus loin et bâtir une véritable feuille de route sur l'attractivité des métiers de l'autonomie.

Convaincu qu'une démarche efficace doit partir du terrain, FO a lancé une consultation directe auprès de plusieurs SAD en CIAS. Cette enquête a permis d'identifier les problématiques récurrentes, d'en mesurer les conséquences sur la qualité de vie au travail et sur le service rendu aux usagers, tout en valorisant les bonnes pratiques déjà existantes. De ces échanges sont ressortis cinq axes majeurs : mobilité, organisation du travail, isolement, rémunération et santé au travail.

Les plannings

Le GD FO Landes propose la mise en place d'équipes d'astreinte pour pallier les absences, la planification annuelle des week-ends et

soirées travaillées, et une meilleure adaptation du temps de trajet au réel. Ces mesures visent à réduire les amplitudes excessives de travail et à garantir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

La lutte contre l'isolement

Le syndicat suggère de généraliser le tutorat des nouveaux agents et de renforcer les équipes avec un poste d'infirmier coordinateur (IDEC) afin de favoriser un suivi individualisé. L'implication de ces professionnels permettrait d'assurer une meilleure prévention des risques et une réactivité accrue face aux difficultés rencontrées par les agents.

Rémunération et carrière

Le GD FO Landes revendique le respect des droits statutaires, l'ajustement des contrats à la réalité du temps travaillé, et une revalorisation des heures complémentaires. L'accès à la formation continue et la reconnaissance des missions spécifiques dans le

régime indemnitaire constituent également des leviers essentiels pour fidéliser les agents. Le syndicat souligne enfin l'importance d'un régime indemnitaire ouvert à l'ensemble des contractuels du département.

Santé et sécurité

Le GD FO Landes met l'accent sur les pauses repas, les espaces de repos accessibles, la sensibilisation aux risques professionnels et l'accès facilité à la psychologue du travail. Autant d'éléments indispensables pour prévenir l'épuisement et préserver la motivation de celles et ceux qui accompagnent au quotidien les personnes les plus fragiles.

Au-delà de ces propositions concrètes, le GD porte une ambition collective : créer une commission régionale des métiers du domicile. Cette instance, ouverte aux élus, représentants du personnel, agents d'aide à domicile, usagers et services de prévention, aurait pour mission de fédérer les initiatives locales, de débattre des conditions de travail et de valoriser la profession.

Par cette démarche participative, le GD FO Landes affirme sa volonté de construire, avec les acteurs du secteur, un cadre de travail plus juste, plus attractif et plus respectueux de celles et ceux qui s'investissent chaque jour pour le bien-être des personnes accompagnées.

Contact GD 40 :
fo40-fpt@hotmail.fr



La Réunion

Les agents communaux du Tampon mobilisés FO dénonce le silence de la municipalité



Janvier 2025...

Un mois après la grève du 27 janvier 2025, Force Ouvrière Tampon appelle à une nouvelle journée de mobilisation le jeudi 27 février. En cause : l'absence de réponse de la municipalité face aux revendications des agents communaux.

FO souhaite dénoncer la campagne de désinformation et de stigmatisation entourant le mouvement du 27 janvier, qui avait rassemblé jusqu'à 150 agents. Le syndicat rappelle que l'action syndicale est un droit fondamental garanti par la Constitution et que ses représentants, élus par le personnel, sont pleinement légitimes.



Contrairement à ce qui a pu être relayé, le malaise dépasse largement la police municipale. Il s'agit d'un mouvement initié par des agents contractuels et titulaires, exprimant un profond sentiment de précarité, de démotivation et d'abandon.

Parmi les revendications phares : la lutte contre la précarité et la mise en œuvre de titularisations pour les agents en poste depuis 10, 15 voire 20 ans. Malgré les obligations légales, aucun plan clair à venir n'est annoncé. La réévaluation salariale triennale, elle aussi prévue par la loi pour les contractuels, reste lettre morte.

FO dénonce également le manque de moyens alloués à la police municipale. Avec seulement 23 agents pour une commune comme le Tampon, et des départs en retraite à venir, l'objectif affiché d'un service 24h/24 et 7j/7 apparaît irréalisable sans un doublement des effectifs.

Autre point de crispation : l'absence de dialogue social. Depuis le dépôt du préavis le 30 décembre 2024, aucune rencontre avec les représentants du personnel n'a été programmée. « *Le silence du maire est perçu comme une forme de mépris* », déplore Jeanick LEGROS, secrétaire général FO.

Face à l'inaction et au mutisme de la municipalité, FO appelle à l'ouverture immédiate d'un dialogue social apaisé. Le syndicat alerte que de nouvelles actions sont à prévoir si la situation reste bloquée. « *Si les mots peuvent blesser, le silence tue... Il n'est pas trop tard !* », conclut FO.



Décembre 2025...

Le constat est navrant. Depuis le mois de janvier et le mouvement qui a rassemblé 150 agents de la collectivité, nous sommes toujours dans l'attente d'une rencontre avec l'édile.

Le syndicat FO du Tampon reste mobilisé et demande l'ouverture d'un dialogue constructif.



Création du syndicat FO du CIAS de Cœur de Tarentaise : Daniel VITRINI élu secrétaire général

Depuis le 28 mai 2025, le syndicat FO du CIAS de Cœur de Tarentaise a officiellement vu le jour. À sa tête, Daniel VITRINI, élu secrétaire général, fédère déjà plus de 14 adhérents, représentant aussi bien le personnel de l'EHPAD de L'Arbe que celui du service à domicile.

Un parcours au service du soin et des agents

Aide-soignant de métier, Daniel a exercé durant plusieurs années dans différents services hospitaliers à Marseille, avant de rejoindre la fonction publique territoriale. Installé depuis trois ans en Savoie, il exerce désormais à l'EHPAD de L'Arbe, au sein du CIAS de Cœur de Tarentaise.

Très vite, il constate des conditions de travail dégradées : manque de personnel, absence de reconnaissance, pressions hiérarchiques et management malveillant. « En discutant avec les collègues, je me suis aperçu qu'il existait de nombreux dysfonctionnements : non-revalorisation des heures de nuit, non-respect du temps de travail, et surtout un profond mal-être au sein des équipes », explique-t-il.



La rencontre avec FO : un tournant

Face à ce constat, Daniel et plusieurs agents décident de se tourner vers le Groupement départemental FO de la Savoie, déjà bien implanté dans de nombreux EHPAD du département. « Ce qui m'a convaincu, c'est la proximité de FO avec le terrain. C'est un syndicat libre, indépendant et toujours présent pour défendre les agents », souligne-t-il.

Le soutien de FO ne tarde pas à porter ses fruits : organisation d'une réunion d'information, prise de contact avec les élus et dialogue rétabli avec la direction. « Notre vie a changé du jour au lendemain : retour à nos droits, écoute réelle de nos difficultés et mise en place de solutions concrètes », se félicite Daniel.

Des avancées concrètes et une équipe soudée

Désormais à la tête du syndicat FO du CIAS, Daniel et ses collègues ont été reçus par le président du CIAS et du SIERS afin d'exposer leurs problématiques. Ces échanges ont permis d'obtenir des avancées notables, notamment le départ d'encadrants malveillants et une reconnaissance accrue du personnel. « Aujourd'hui, la situation s'est apaisée. Le personnel a retrouvé sérénité et motivation. L'ambiance à l'EHPAD est bien meilleure, les départs se sont arrêtés et le dialogue social est enfin rétabli », souligne le secrétaire général.

Une dynamique tournée vers l'avenir

Forts de cette première victoire collective, les agents FO du CIAS de Cœur de Tarentaise préparent déjà les élections professionnelles de décembre 2026, avec l'objectif de présenter une liste FO représentative de l'ensemble des personnels. « Nous voulons poursuivre cette dynamique positive et continuer à défendre les droits, la dignité et le bien-être de tous les agents du CIAS », conclut Daniel VITRINI avec détermination.

BIENVENUE

2025



*FO Territoriaux est heureux d'accueillir
4 nouvelles structures.
Longue vie à elles !*

SYNDICAT DES ISOLES DE LA LOZERE (48)
le 11.09.2025

AGENTS TERRITORIAUX DU
DEPARTEMENT DU RHONE
(FO TDR 69) (69) le 25.09.2025

SYNDICAT DEPARTEMENTAL DES
TERRITORIAUX VOSGES (88)
le 26.09.2025

LUCCIANA MAIRIE (2B)

Pour rappel,

tous les syndicats créés doivent être déclarés à la Fédération pour être reconnus comme tels. Si votre syndicat a été créé et que vous ne vous retrouvez pas dans la liste ci-contre, veuillez contacter au plus vite la Fédération.

services de l'eau

Eau et assainissement - secteur privé

FO confirme sa place dans la branche

Toutes les branches professionnelles font l'objet d'une mesure officielle concernant la représentativité syndicale. Le 24 juin 2025, le journal officiel a publié des chiffres pour les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement (IDCC n° 2147).

Avec une audience de 29,31 % pour FORCE OUVRIERE, notre syndicat progresse modestement de 0,26 point, soit près de +0,9 %.

Il est toujours utile de rappeler que ce résultat est le fruit de l'efficacité des actions syndicales sur le terrain et de la confiance renouvelée des salariés attachés à ce secteur privé de l'eau et de l'assainissement.

Cette dernière publication renforce notre poids et notre légitimité dans le dialogue social avec le collègue employeur de la

Fédération Professionnelle des Entreprises de l'Eau (FP2E).

Au sein de cette Fédération, les délégués FO des 3 plus grosses entreprises du secteur (SAUR, SUEZ et VEOLIA) participent activement aux différents travaux de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle (CPNE) et de la Section Paritaire Professionnelle Eau (SPP) qui a été créée à l'initiative de notre branche profes-

sionnelle chez AKTO (Opérateur de Compétence).

La branche en quelques chiffres

Notre branche professionnelle compte aujourd'hui près de 42.000 salariés, avec une croissance annuelle de 3 %. Elle regroupe 1320 établissements en France, majoritairement des TPE présentes sur tout le territoire. Les 3 grands groupes cités précédemment concentrent à eux seuls 56 % de l'activité.

Depuis 2018, le chiffre d'affaires progresse de 3,3 % par an, porté par le traitement des eaux usées, le recyclage des déchets d'épuration et leur valorisation via la méthanisation. Cette dynamique devrait se poursuivre jusqu'en 2030.

Evoluer et s'adapter

Mais notre secteur fait face à des tensions de recrutement : manque de candidatures, faible attractivité des métiers et orientation insuffisante des jeunes vers ces filières. Pour autant, les métiers sont variés : production et distribution d'eau, assainissement, relation client, fonctions support, recherche, maintenance et commerce.

La branche professionnelle de l'eau est confrontée à une importante évolution, due aux exi-

gences réglementaires de plus en plus importantes et contraignantes. Les modifications législatives entraînent le développement de nouvelles activités (méthanisation, etc.) et poussent la branche à se doter de nouveaux outils technologiques pour y répondre. Le développement de nouveaux outils technologiques (IA, robots, etc.) fragilise de nombreux emplois (relevés, agents administratifs) qui impose donc d'anticiper les mobilités professionnelles à venir pour protéger au mieux les salariés concernés.

La branche est en train de connaître une importante mutation de son périmètre et de son activité, qui impose d'intensifier l'effort en formation pour y répondre de manière optimale. A ce titre, l'important écart dans le recours à la formation entre les petites et les grandes entreprises constitue un axe important de réflexion et d'actions pour éviter les décrochages au sein de la branche.

Les prochaines années seront décisives, les sujets liés à l'eau potable et à la dépollution des eaux usées prendront de plus en plus de place dans les médias et les réseaux sociaux. Il est très important d'accompagner ces changements, de faire la promotion de nos métiers et de nous former au quotidien pour y arriver. La gestion des emplois

et des parcours professionnels en entreprise (GEPP) est une démarche proactive de gestion des compétences des salariés ; nous nous appuyons sur ce dispositif pour faire face à ces changements.

Un plan d'actions adéquat

Avec le concours des experts chez AKTO, les membres de la SPP et de la CPNE, nous allons suivre un plan d'actions pour les cinq prochaines années :

➤ Enjeu #1

Accompagner l'impact des mutations technologiques sur les métiers.

➤ Enjeu #2

Augmenter l'attractivité de la branche et de ses métiers.

➤ Enjeu #3

Développer l'offre de formation initiale et renforcer le déploiement de l'offre de formation certifiante.

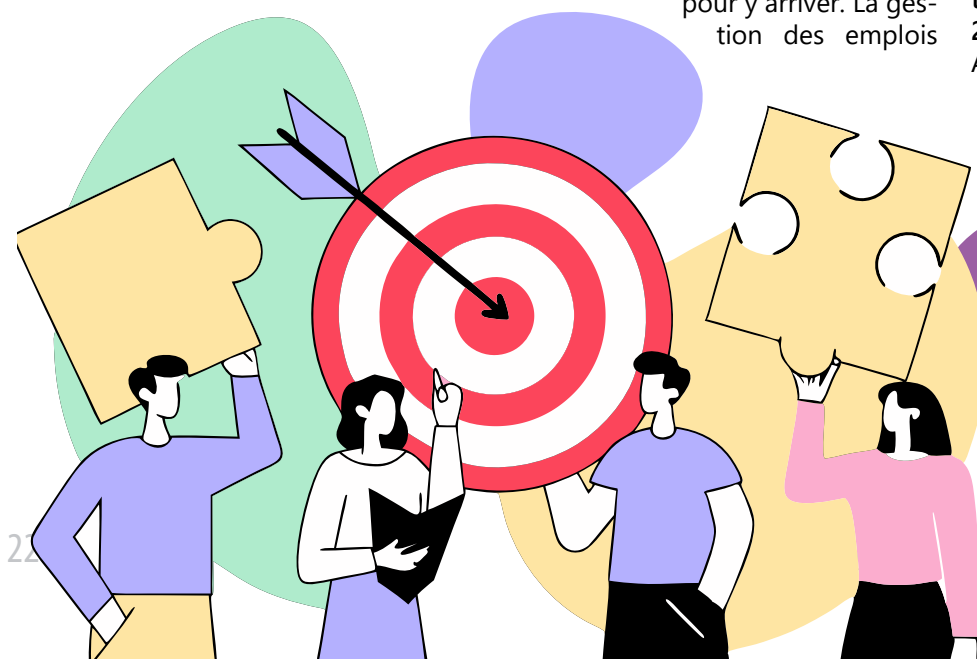
➤ Enjeu #4

Initier des actions de formation pour répondre aux nouveaux enjeux réglementaires.

En parallèle, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'eau ont engagé en septembre dernier une démarche de révision de la classification de la convention collective avec l'objectif d'aboutir à de nouveaux dispositifs et critères de classifications pour fin 2026.

A suivre...

*Pour tout contact :
julien.durandeau@suez.com*





Les vieux épargnent-ils trop ?

Les retraités actuels appartiennent-ils à une génération dorée, protégés par un système socio-fiscal français trop généreux avec eux et pesant exagérément sur les actifs ? C'est une accusation, désormais classique, faite par certains économistes ou hommes politiques.

Pour eux, la note de conjoncture de l'INSEE publiée en juin 2025 a constitué du pain béni, longuement consacrée à l'épargne des Français, et grâce à une analyse menée sur les clients de la Banque postale dont le comportement est représentatif de la population française en général, elle révèle que « les personnes âgées de 65 ans ou plus ont contribué pour environ deux tiers de la hausse du taux d'épargne entre 2023 et 2024 ».

Pour l'INSEE, pas de doute, cette bonne santé de l'épargne des retraités a été permise par « la revalorisation des pensions mises en œuvre au cours de l'année 2024 » (hausse des pensions de base de 5,3 % le 1^{er} janvier 2024 et progression des pen-

sions complémentaires du régime AGIRC-ARRCO de 4,3 % au 1^{er} novembre 2023). Au total, indiquant qu'en 2024 les prestations ont progressé deux fois plus vite que les revenus d'activité, en oubliant que nous sortions de plusieurs exercices de sous-indexation des pensions, l'INSEE précise par ailleurs que cet écart de rythme devrait se poursuivre en 2025, ce qui n'a pas été le cas.

Au-delà des pensions, l'INSEE montre aussi dans une autre étude récente que le niveau de vie médian des retraités a, en 2023, augmenté plus vite (+ 1,2 %) que celui de l'ensemble de la population (+0,9 %), une évolution s'expliquant « surtout par la progression des revenus du patrimoine » précise l'institut - par contre il ne mentionne pas que 36 % des retraités n'ont aucun patrimoine...

L'INSEE toujours, indique que ces revenus dynamiques ne sont pas traduits par un surcoût de consommation. Les dépenses des retraités augmentent moins vite que leurs revenus depuis fin 2022, les plus âgés préfèrent les mettre de côté. La consommation des retraités n'a pas réagi à

la forte stimulation de leurs revenus ; l'effet de la revalorisation des pensions de début 2024 sur l'activité aurait ainsi été stabilisé ?

Toujours selon l'INSEE, du point de vue macro-économique, l'épargne accumulée par les retraités ne rendra pas service à la croissance, leur bas de laine nourrissant surtout leur patrimoine pour celui de leurs descendants !

Faut-il s'en prendre directement aux retraités ? Ce serait oublier que derrière la question de l'âge se cachait des cas de figure très différents. Certes en moyenne, la situation des retraités est plutôt meilleure (leur taux de pauvreté s'élève à 11,1 % contre 15,4 % pour la majeure partie de la population) mais il est évident que les trop nombreux retraités pauvres n'ont pas le luxe de mettre de l'argent de côté ni de transmettre un patrimoine à leurs descendants, une hétérogénéité dont le Gouvernement ne tient pas compte lorsqu'il propose de désindexer toutes les pensions par rapport à l'inflation en 2025 et en sous-indexant les pensions de 0,4 % jusqu'en 2030, afin de réduire le déficit public.

Et la famille s'agrandie...



L'UNSF-FO est heureux de vous annoncer la naissance d'une section syndicale FO Funéraire dans le groupe funéraire régional Funecap IDF, fort de 220 agents et salariés.

Depuis le 1^{er} septembre 2025, sous l'impulsion de notre camarade **Mickael DOUET** (*ci-contre*) qui a pris la direction de la section, notre organisation FO est présente dans cette structure régionale de l'Est Parisien (structure intégrée à un groupe national).

Mickael a été reçu début septembre dans nos locaux fédéraux, rue de Rome, par Johann, notre trésorier, et moi-même. Il a particulièrement apprécié le sérieux de notre structure et les

possibilités offertes par le bâtiment pour préparer et organiser nos futures réunions syndicales. En effet, dans dix-huit mois, une échéance électorale de taille se présente à lui avec le renouvellement de tout le Comité social et économique (CSE) du groupe soit 10 élus. Si pour le moment notre syndicat n'a pas encore eu la possibilité d'y être présent, je ne doute pas de la force et de l'enthousiasme de notre camarade pour générer autour de lui la dynamique vertueuse de la victoire ! Rappelons que notre organisation syndicale est depuis le 1^{er} juillet 2025 la première organisation représentative de branche dans la convention collective des Pompes funèbres, après recomptage du M.I. avec plus de 22 % de représentativité.

La famille, toujours... L'âge de la maturité, suite...

Encore l'entité régionale Funecap, mais cette fois « Holding » (siège social) à Paris Montparnasse. La famille, cette fois, prend de l'âge et particulièrement de la maturité.

En effet, nos camarades élu(e)s lors du dernier C.S.E au sein du siège social, se retrouvent une fois de plus devant une échéance électorale - et oui, quatre années ça passe vite comme disait Emmanuel, notre élu !

Rien ne peut faire plus plaisir au responsable syndical que je suis de recevoir un message de nos élus disant « *qu'ils seraient heureux de repartir pour quatre ans et qu'ils se sentent bien au cœur*

de notre Union » (message que j'ai partagé à notre camarade Laurent MATEU). De plus, nos deux camarades ont la particularité d'avoir changé de statut durant les quatre dernières années de mandat, et c'est donc comme Cadres (Femme et Homme) que nous allons pouvoir les présenter sur une liste complète. Cette situation croisée avec la continuité de leur engagement syndical montre combien notre

organisation est en capacité d'accompagner syndicalement les évolutions de carrières des agents et salariés .

Le renouvellement de leur engagement est une marque de confiance que je m'engage à saisir avec le plus grand respect.

Lanceur d'alerte, un engagement à haut risque ?

En pleine détresse au travail, une salariée d'une grande entreprise du funéraire a demandé une assistance à son délégué syndical Madjid BETTACHE qui, avec l'appui de Xavier BOUTET (ci-contre), s'est engagé pleinement à faire aboutir l'alerte lancée.

Pour rappel, la qualité de lanceur d'alerte est définie à l'article L. 1132-3-3 du code du travail : « *Aucune personne ayant témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou ayant relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2. Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique* ».

L'article L. 1132-4 prévoit quant à lui que « *Toute disposition ou*



tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre ou du II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique est nul ».

Concrètement, cette protection qui ne peut être vérifiée que devant le juge, est similaire à la protection prévue pour les salariés discriminés pour faits de grève ou pour témoigner ou relater des faits constitutifs de discrimination ou de harcèlement.

A noter que cette protection est de nature différente de celle accordée par les mandats de re-

présentants du personnel et qui impose à l'employeur de demander à l'inspection du travail l'autorisation de licencier un salarié.

Si l'employeur devait se montrer déloyal, voire vindicatif, à l'encontre du salarié concerné, celui-ci pourra prétendre à la nullité de son licenciement devant les prud'hommes, pour avoir alerté la direction de faits de harcèlement mais aussi pour avoir subi du harcèlement lui-même.

En conclusion, mieux vaut se faire accompagner par un représentant du personnel FO de son entreprise car c'est un vrai combat social !

Conditions de travail et d'exercice des assistants familiaux

Les revendications 2025

Le diagnostic national, réalisé en 2020 en vue de la concertation ministérielle en amont de la Loi Taquet, a-t-il évolué ?	
2021	2025
Difficultés de recrutement	La situation s'est aggravée, l'accueil familial n'est plus le premier mode d'accueil en Protection de l'Enfance.
Pyramide des âges défavorable et manque d'attractivité de la profession	
Incertitudes liées au statut dérogatoire de l'emploi et au régime juridique	La situation se dégrade avec la volonté du ministère de privilégier des modes de garde bénévoles, type parrainage, tiers digne de confiance.
Insuffisance de la place accordée aux assistants familiaux au sein des équipes éducatives	Très peu d'évolution constatée sur le terrain, alors que la législation l'impose, et que la réforme du diplôme l'intègre dans le référentiel.
Variations de rémunérations et de conditions de travail public/privé et entre départements	Les rémunérations diffèrent toujours d'un département à un autre, et dans le secteur associatif, c'est le minimum obligatoire qui est la règle (refus des employeurs privés de mettre la convention collective en conformité après la parution de la loi Taquet) et non versement du Ségur dans le secteur public.
Le montant fixe ne permet pas de garantir un revenu décent	La garantie introduite par la Loi Taquet (1 SMIC pour le 1 ^{er} enfant) ne suffit pas à garantir un revenu décent. La rémunération des AF qui accueillent en relais est une préoccupation majeure.
Manque de protection en cas d'accusations, non-respect de la présomption d'innocence	Pas d'évolution (ou à la marge), c'est toujours une situation anxiogène pour les familles d'accueil.
Précarité de l'emploi puisque lié directement à l'accueil effectif d'enfants	Le maintien de 80 % de salaire n'est pas respecté et sujet à conflit de travail.
Revenus irréguliers voire aléatoires malgré les indemnités d'attente	Le SMIC pour le 1 ^{er} enfant est un premier pas pour la stabilité des revenus et lutter contre la précarité de la profession. Il faut continuer.

FO réaffirme que l'amélioration du statut et l'amélioration des conditions d'exercice des assistants familiaux ne passeront que par une évolution globale de la profession et une vision intégrale des conditions de travail et de rémunération.

Classification des emplois dans la nouvelle convention collective de la branche des OPCHS

Au 1^{er} janvier 2026, l'ensemble des organismes de la branche des Organismes Publics et Coopératifs de l'Habitat Social (OPCHS) doivent appliquer la nouvelle classification des emplois.

Dans le dispositif actuel, les salariés sont classés par catégories et niveaux. Au 1^{er} janvier 2026, les salariés seront classés de la classe 1 à 13. C'est l'emploi occupé qui définira la classe.

L'Union nationale des Personnels FO-HABITAT est en mesure de répondre aux questions des salariés. Vous pouvez également vous rapprocher de vos représentants FO, ils vous conseilleront, voire vous orienteront vers l'Union. Vos délégués FO seront votre relais auprès de vos Directions générales.

Cette nouvelle classification c'est aussi l'occasion d'être acteur de ce changement et nous vous invitons à rejoindre les délégués Force Ouvrière de votre organisme ou bien mettre en place une structure FO au sein de votre établissement.

Nouvelle grille des Organismes Publics Coopératifs de l'Habitat social (OPCHS)

NIVEAU	CATÉGORIE	COTATION	SALAIRE MINIMA AU 01/01/25
1	EO	6 7 8 9	1 801,80 €
2		10 11 12 13	1 866,55 €
3		14 15 16 17	1 931,88 €
4	AM	18 19 20	2 028,48 €
5		21 22 23	2 150,18 €
6		24 25 26	2 279,19 €
7		27 28 29	2 415,94 €
8	CADRE	30 31 32	2 657,53 €
9		33 34 35	2 976,44 €
10		36 37 38	3 333,62 €
11		39 40 41	3 833,66 €
12		42 43 44	4 408,71 €
13		45 46 47 48	5 290,45 €

Employés, Ouvriers / Agents maîtrise / Cadres

La classification... A quoi ça sert ?

Pour rappel, la classification sert à évaluer le contenu de l'emploi, à faciliter sa reconnaissance, à classer objectivement l'emploi, à définir une classe avec le salaire minimum conventionnel.

Nombre de nos camarades nous ont interpellés sur les fiches emplois. Elles sont rédigées par l'employeur. Pour autant, la description de l'emploi est un élément essentiel du système. Une description mal réalisée générera des problèmes de classement de l'emploi. Il est donc essentiel d'être vigilant lors des négociations portant sur la cotation de l'emploi.

Pour chacun des 6 critères, un degré sera retenu qui donnera lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 8. La cotation, comprise entre 6 et 48, résulte de l'addition des degrés retenus pour chacun des 6 critères.



Les représentants de l'Union FO-HABITAT

Patricia CAMPIN
0608377145
campinpatricia@gmail.com

Jean-Jacques BAGHDIKIAN (SG)
0616938557
fohmp@waandoo.fr

Thierry Cœur
0682444044
thierry.coeur@wandoo.fr

Stéphane TASSIN
0660708371
tassinstephane@hotmail.fr

Nacer KALLEL
0651954951
nacerkallel@yahoo.fr

L'Union nationale Force Ouvrière des Services d'Incendie et de Secours (FO SIS) vous propose une démarche originale pour plonger au cœur de notre environnement professionnel.

Qu'ils soient sapeurs-pompiers professionnels (SPP) ou volontaires (SPV), nos collègues interviennent chaque jour pour la protection des populations, assurent des missions de secours, de lutte contre l'incendie, de prévention et de formation.

Comprendre notre organisation, nos statuts et nos règles est essentiel pour mieux défendre nos droits. Testez vos connaissances avec ce quiz : une manière ludique de découvrir les spécificités de notre métier et le quotidien des femmes et des hommes qui veillent sur la sécurité de tous (*solutions et explications détaillées consultables en page 30*).



1- Qui commande un Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) ?

- A. Le Préfet
- B. Le Président du Conseil départemental (ou son représentant)
- C. Le Directeur départemental du SDIS ou son adjoint

2- Quels sont les différents statuts de sapeurs-pompiers en France ?

- A. Sapeurs-pompiers militaires
- B. Sapeurs-pompiers professionnels
- C. Sapeurs-pompiers volontaires

3- Les sapeurs-pompiers volontaires sont :

- A. Bénévoles
- B. Contractuels (CDD/CDI)
- C. Soumis à un statut spécifique (hors code du travail)
- D. Fonctionnaires

4- Les sapeurs-pompiers professionnels sont des :

- A. Fonctionnaires de l'État
- B. Fonctionnaires territoriaux
- C. Fonctionnaires hospitaliers

5- Les SPV peuvent-ils faire des gardes postées au même titre que les SPP ?

- ☐ Oui ☐ Non

6- Quelle est la durée maximale d'une garde postée pour un SPP ?

- A. 7 h
- B. 8 h
- C. 10 h
- D. 12 h
- E. 24 h

7- Le taux horaire d'une indemnité horaire des SPV, selon le grade, est :

- A. de 8,61 € à 12,96 €/h
- B. de 9,18 € à 15,87 €/h
- C. de 9,40 € à 16,05 €/h

8- En cas de blessure ou de maladie contractée en service, un SPV perçoit-il une indemnisation ?

- A. Non
- B. Oui, un décret fixe un forfait
- C. Oui, proportionnelle à ses derniers revenus
- D. Oui, et s'il est fonctionnaire ou militaire on lui applique son régime statutaire spécifique

PRETS...
FEU...
PARTEZ !

9- Quel est l'âge minimum pour intervenir en tant que SPV ?

- A. 16 ans
- B. 17 ans
- C. 18 ans

10- Pour un SPP en cycle de gardes de 24 h, le volume maximal de présence sur son poste (non rémunéré) est de :

- A. 0 h / an
- B. 300 h / an
- C. 402 h / an
- D. 649 h / an

11- Un SPV (qui pratique une activité) peut-il commander un SPP (fonctionnaire) sur intervention ou assurer son encadrement dans les missions quotidiennes au centre de secours ?

- ☐ Oui ☐ Non

12- Le financement des SDIS provient principalement :

- A. De l'État
- B. Des Départements et Communes
- C. De dons
- D. Des assurances

13- Pour avoir droit à une bonification de trimestres de retraite (plafonnée à 20 trimestres) les SPP :

- A. Surcotisent (2 % du traitement)
- B. Surcotisent (2 % du traitement + la prime de feu)
- C. Arrêtent de surcotiser dès le plafond atteint
- D. Continuent de surcotiser une fois le plafond atteint

14- Le temps de travail des SPP engagés en colonnes de renfort feux de forêts, compte-t-il dans les 1607 h de travail effectif maximum ?

- ☐ Oui ☐ Non

15- Un SPP et un SPV ont-ils le même volume de formation pour un même niveau de compétence ?

- ☐ Oui ☐ Non

16- Une garde de 24 h compte en temps de travail effectif (1607 h maximum) :

- A. 17,09 h minimum
- B. 24 h
- C. Selon choix du SDIS (libre administration)

17- Les indemnités horaire perçues par les SPV sont :

- A. Soumises à des charges patronales et salariales (retraite, chômage, etc...)
- B. Sans aucune cotisation
- C. Imposables
- D. Non imposables

18- Un SPV passe-t-il des concours pour évoluer en grade ?

- ☐ Oui ☐ Non

19- Un SPP bénéficie-t-il de droit de compensations pour les heures de travail normal la nuit, le dimanche et les jours fériés ?

- ☐ Oui ☐ Non

20- Quels SPP sont en catégorie active ?

- A. Catégorie C
- B. Catégorie B
- C. Catégorie A
- D. Sous-direction de santé

21- Où trouve-t-on des sapeurs-pompiers militaires ?

- A. Paris
- B. Marseille
- C. L'ensemble des départements de la petite couronne
- D. Dans tous les départements

22- Si un SPV présente une invalidité $\geq 10\%$ après accident ou une maladie contractée en service, il perçoit une :

- A. Allocation d'invalidité selon ses contrats personnels
- B. Allocation d'invalidité selon l'assurance souscrite par son SDIS
- C. Allocation d'invalidité calculée et allouée dans les conditions applicables aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL

RÉPONSES ET COMPLÉMENTS

1- B

2- A, B et C

3- C

4- B

5- **Oui.** Pour FO SIS ces gardes postées sont en lieu et place de postes statutaires de SPP pour des raisons purement économiques.

6- E

7- **A.** Ce montant est majoré de 50 % lorsque les interventions sont effectuées les dimanches et jours fériés et de 100 % lorsqu'elles sont entre 22 h et 7 h du matin (décret 2012-492).

8- **C et D.** Idem question 22.

9- A

10- **D.** A maxima, pour 10 années de carrière rémunérée, un SPP peut effectuer l'équivalent de 14 années de travail (1 607 h/an) en temps de présence sur son poste. C'est pourquoi FO SIS revendique que les SPP bénéficient de la retraite progressive bien que classé en catégorie active.

11- **Oui**

12- **B**

13- **B et D.** Sous réserve d'avoir 27 années de fonction publique dont 17 ans de SPP. La bonification du 5^{ème} s'applique sur les années de SPP uniquement. Exemple : si seulement 20 années de SPP, l'agent aura 16 trimestres de bonification. Depuis 2023, ils ont une portabilité de ces trimestres acquis même s'ils quittent la profession et la FP.

14- **Non.** En 2023, FO SIS a obtenu que les SPP engagés sous leur statut de SPP perçoivent une indemnité de mobilisation opérationnelle.



Néanmoins, ce temps d'engagement s'ajoute aux 1 607 h de travail effectif et plafonné à 2 256 h par an. Auparavant, ils ne pouvaient être engagés que sous statut SPV et devaient donc être en position de repos ou de congés un comble pour exercer son métier !

15- **Non**

16- **C.** D'un SDIS à l'autre, le temps d'équivalence pour une garde de 24 h varie entre 16 et 20 h.

17- **B et D**

18- **Non**

19- **Non.** Jusqu'en 2023, les SPP ne pouvaient pas bénéficier des indemnités horaires pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés. Grâce à FO SIS, ces droits sont désormais ouverts aux SPP, au même titre que pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux. Cependant, à ce jour, la plupart des SDIS refusent encore de délibérer pour reconnaître aux SPP ces contraintes particulières.

20- **Tous.** Les SPP bénéficient d'un droit au départ anticipé de 5 ans avant l'âge légal de leur génération, dès lors qu'ils ont au moins 17 années de services en catégorie active. Depuis 2023, ce droit est conservé en cas de changement de corps ou cadres d'emplois, à la condition de rester dans la fonction publique.

21- **A, B et C**

22- **C.** Les SPV bénéficient d'une protection juridique spécifique : la loi n° 91-1389 garantit leur couverture sociale en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service. Elle prévoit leur indemnisation, y compris dans les situations entraînant une inaptitude totale à leur travail.

L'info militante

N° 3320 du 15 au 28 janvier 2020

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

- > l'actualité sociale et juridique
- > les analyses et les propositions FO
- > toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé



Public-privé, c'est tous ensemble

La confédération FO avait réuni le 12 décembre l'ensemble des fédérations nationales de tous les secteurs d'activité, du privé comme du public, pour faire le point sur la situation. Elles ont décidé alors à l'unanimité, avec le bureau confédéral, d'appeler à une mobilisation massive le 17 décembre.

« On se le rappelle, c'est une première pour moi et c'est important », explique Jean-François, secrétaire général de la confédération de l'enseignement. « L'ensemble FO a décidé de se tenir au lendemain du discours du Président américain, qui a confirmé sa volonté de passer un régime unique de travail. »



Forte mobilisation des salariés concernés.



ABONNEZ

vous

Bulletin d'abonnement

Nom : Prénom :

Adresse : Ville :

Code Postal : ☎ : Mail :

N° de carte : Syndicat : Fédération :

Tarif public (54 €) : ☐ Tarif adhérent (18 €) : ☐ Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) : ☐

A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'Info militante à : L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14

**"MIEUX PROTÉGÉS,
ON RÉALISE MIEUX
NOS MISSIONS
DE SERVICE PUBLIC."**

Bruno et ses collègues, agents
des éclairages publics de la ville de Biarritz.

Depuis plus de 60 ans, la MNT est aux côtés des agents territoriaux.

Pionnière dans la création des complémentaires santé et prévoyance
qui leur étaient dédiées, elle a aussi accompagné les collectivités lors
de la première réforme de la Protection sociale complémentaire en 2011.
Aujourd'hui encore, la MNT agit pour construire une protection juste et
durable afin de continuer à veiller sur vous, agents du service public local.



**RETROUVEZ TOUTES NOS
SOLUTIONS SUR [MNT.FR](https://mnt.fr)
OU AU 09 72 72 02 02***

1^{re} mutuelle
des agents
des services
publics locaux

**ÊTRE UTILE EST
UN BEAU MÉTIER**



*Prix d'un appel local, du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30 en métropole. De 7h à 15h pour les Antilles, de 8h à 16h pour la Guyane et de 7h30 à 19h30 pour la Réunion.
Mutuelle Nationale Territoriale, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité. Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584.
Siège social : 4 rue d'Athènes - 75009 Paris. Décembre 2025 - Crédits photos : Livia Saavedra - Photographie retouchée - Document à caractère publicitaire et non contractuel.